

# САМООСВІТНЯ ДІЯЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА ШКОЛИ ЯК УМОВА ФОРМУВАННЯ ЙОГО ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

**Наталія УЙСІМБАЄВА (Кіровоград)**

*В статті визначається вплив самоосвітньої діяльності керівника школи на розвиток його професійної компетентності; аналізуються основні умови ефективної організації самоосвітньої діяльності керівника школи.*

*В статье рассматривается влияние самообразования руководителя школы на развитие его профессиональной компетентности; анализируются основные условия эффективной организации самообразования директора школы*

*Ключові слова: самоосвіта, самоосвітня діяльність, професійна компетентність, безперервна освіта, професійний розвиток.*

Директор школи повинен бути найкомпетентнішою людиною в педагогічному колективі. Для цього потрібно постійно поповнювати свої знання, жити актуальними проблемами сучасної науки, її досягненнями, вивчати передовий досвід, швидко підхоплювати творчі ідеї інших та використовувати їх для поліпшення своєї діяльності.

Особливо важливою у професії керівника школи є його освітня компетентність, що забезпечує змістову і технологічну сторони професійно-особистісного росту керівників. Освітня компетентність передбачає сформованість «Я-концепції» керівника та її регулюючу роль у безперервній професійній освіті, готовність до безперервного професійно-особистісного саморозвитку, освітню продуктивність.

Прогнозування розвитку професійної компетентності керівника може спрямовуватися за допомогою освітнього самовизначення (прийняття себе як об'єкта безперервної професійної освіти) і професійно-особистісного саморозвитку засобами освітньої діяльності [4, с.14].

Категорія «професійна компетентність» визначається головним чином рівнем професійної освіти, досвідом та індивідуальними здібностями людини, її мотивованими прагненнями до безперервної самоосвіти та самовдосконалення, творчим і відповідальним ставленням до справи [3, с. 74].

Професійний розвиток керівники навчального закладу передбачає важливу якісну характеристику – потребу в постійній самоосвіті і готовність до неї.

Аналіз проблеми самоосвіти у педагогічній теорії здійснено П.Підкасистим, І. Зязюном. Окремі аспекти самоосвіти як форми підвищення кваліфікації розглядалися в працях (М. Солдатенка, В.Лутанського, Н. Пшебильського, Т. Симонової, І. Чеснокової та ін.); систему безперервної освіти педагогічних працівників (О. Галаган, Б. Гершунський, І. Жерносек, М. Маслов); удосконалення фахової та управлінської майстерності керівників шкіл (В. Бондар, В. Маслов, Т. Волобуєва, Л. Даниленко).

На думку В. М. Чайки самоосвіта це специфічний вид діяльності, яку особистість здійснює з метою задоволення пізнавальних потреб чи покращення своїх особистісних якостей або здібностей [7, с 235].

Л. В. Васильченко пропонує розглядати самоосвіту фахівця як вищу форму вияву пізнавальної активності, для якої характерним є оволодіння знаннями переважно шляхом самостійної пізнавальної діяльності, яка організується за особистою ініціативою людини додатково до її основного заняття [1, с. 12].

П. І. Підкасистий наголошує на тому, що основою самоосвіти особистості є наявність потреби у конкретних знаннях тісно пов'язаних з розвитком потреби пізнання, яка проходить декілька фаз у своєму розвитку: виникнення потреби, її насичення і задоволення. Саме це складає серцевину самоосвіти як педагогічної проблеми. На його думку самоосвіта передбачає озброєння особистості уміннями і навичками організації власної розумової праці, спрямованої на здобуття нових знань, пізнання реальних предметів і явищ оточуючого світу [6, с. 27].

**Мета статті.** Обґрунтувати вплив самоосвітньої діяльності керівника школи на формування професійної компетентності та визначити основні умови ефективної організації самоосвітньої діяльності керівника школи.

Одним зі шляхів розвитку професійної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів ми розглядаємо самоосвіту. Це обумовлено тим, що особливість професійної діяльності директора школи в умовах науково-технічного прогресу полягає в подальшому прискоренні зміни (темтів оновлення) професійних знань, умінь та навичок і, у зв'язку з цим, у його здатності самотійно швидко і якісно удосконалювати рівень своєї кваліфікації.

Відчуваючи потребу в здобутті знань і обираючи той чи інший шлях її задоволення, людина звертається до самоосвіти.

Ми виходимо з того, що самоосвіта – це процес свідомої самотійної пізнавальної діяльності, який здійснюється добровільно, планується, керується й скеровується самим фахівцем.

Самоосвіта є однією з форм, за допомогою якої відбудеться оновлення освіти у найкоротший та ефективний шлях. Самоосвітня діяльність є невід'ємною складовою неперервної освіти і є передумовою прагнення до постійного вдосконалення себе як професіонала, особистості.

Неперервність освіти полягає у «... довічному процесі набуття знань; постійному оновленні його змісту; єдності підготовки до життя і самого життя; перманентному характері зміни в освіті; неперервному процесі перетворення освіти в самоосвіту» [5, с. 242].

Сутнісними характеристиками безперервної освіти керівника є гнучкість, розмаїтість, доступність у часі й просторі. Найважливішим завданням самонавчання керівників повинно стати не тільки засвоєння фахових знань і поглиблення професійної компетентності, але й постійний розвиток управлінських якостей.

Керівник сучасного освітнього закладу – центральна фігура всього освітнього процесу. Він повинен уміти розв'язувати різноманітні управлінські проблеми, уміти не тільки керувати освітнім закладом з устояними традиціями та укладом, але й переводити його на якісно

новий рівень, що потребує спеціальних знань теорії та практики управління, певних особистісних якостей. Щоб навчитися керувати процесом самоосвіти керівник школи слід створити умови для повноцінного становлення його особистості.

Т. Б. Волобуєва виділяє такі ознаки самоосвіти:

- здобуття знань як додаткова до основного заняття пізнавальна діяльність, яка пов'язана й взаємообумовлена ним;

- оволодіння знаннями за власною ініціативою стосовно змісту, обсягу, джерел, форм, тривалості та часу проведення занять, незалежного від якого-небудь навчального закладу, хоча з використанням певних програм, консультацій та інших видів керівництва й допомоги відповідних фахівців;

- вирішальне місце в оволодінні знаннями займає індивідуальна самостійна пізнавальна діяльність, хоча не виключаються і колективні форми [2, с.66].

Організація самоосвітньої діяльності директора школи є ефективним засобом активізації його творчої самостійності. Самостійність і активність тісно пов'язані так як самостійність – є вища форма активності, що визначається в характері і способах діяльності.

Самоосвіта керівника – найважливіше завдання, робота над яким дозволяє йому впровадити в дію весь свій творчий потенціал, максимально повно використовувати свої можливості й здібності. Самоосвіта повинна бути спрямована на самовдосконалення, саморозвиток.

Важливою умовою забезпечення життєздатності системи самоосвіти керівника є проектування її як багатофункціональної, що забезпечує реалізацію не тільки освітньої, але й цілого ряду допоміжних функцій, спрямованих на підтримку й забезпечення практичних потреб управлінської діяльності, зокрема інформаційної, дослідницької, консультаційної, проектувальної, експертної.

Аналіз робіт у галузі професійної компетентності дає підставу вважати, що формування компетентності спирається насамперед на рефлексивність позиції фахівця і мотиваційні засади саморозвитку.

Всі напрями самоосвітньої діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу можна об'єднати в групи:

- 1) професійні;
- 2) гуманітарні;
- 3) методичні;
- 4) психолого-педагогічні;
- 5) психологічні;
- 6) особистісні.

Керівник навчального закладу повинен бути повністю переконаний в тому, що його самоосвіта – це основний шлях до успіху, до досягнення мети, нарешті, до самоствердження як людини, як професіонала, як майстра своєї справи.

Самоосвітня діяльність керівника школи може здійснюватися в кількох напрямках:

- 1) усвідомити особливості управлінської праці;
- 2) розвивати творчий потенціал;
- 3) підвищувати та розвивати інформаційну культуру;
- 4) удосконалити навички вирішення проблем;
- 5) розвивати здатність управляти собою;
- 6) навчитися самостійно забезпечувати свою самоосвіту;
- 7) скласти програму навчання підлеглих;
- 8) навчитися утворювати колектив однодумців.

Згідно до проведеного дослідження основними умовами ефективної самоосвітньої діяльності керівника школи є визначення напрямку самоосвітньої діяльності, складання індивідуального плану самоосвіти та впровадження його у життя.

З метою формування завдань для самоосвітньої діяльності керівника школи, під час дослідження для директорів шкіл та магістрів, що навчаються за напрямком «Управління навчальним закладом» ми провели професійне діагностування, яке допомогло визначити тему самоосвіти. Проводилось воно у формі співбесіди.

Кожному магістранту надавалась анкета на виявлення теми самоосвіти, індивідуальна діагностична картка, яка визначає коло питань, що потребують удосконалення й додаткового опрацювання. Головною умовою була умотивованість вибору теми самоосвіти. Зверталась особлива увага на те, що тема повинна бути комплексною: мати професійну, виховну та психологічну складові.

Після вибору теми учасникам дослідження було запропоновано скласти індивідуальний план самоосвіти. Магістрантам та директорам шкіл було запропоновано визначити фактори, які стоять на заваді їх самоосвітньої діяльності. Відповідно до отриманих відповідей 51% респондентів визначили головною причиною особисту інертність. Серед інших факторів названо недостатність ресурсів, неадекватний зворотній зв'язок, недостатність часу та специфіка професійної діяльності директора школи.

Самоосвітню діяльність керівника загальноосвітнього навчального закладу ми розглядаємо у тісному зв'язку та взаємообумовленості з самоосвітою підлеглих. Керівники шкіл повинні приділяти постійну увагу створенню реальних умов для самоосвіти педагогічного колективу школи. Для цього необхідно впорядкувати робочий час вчителя і

директора. Упорядкування робочого часу доцільно здійснювати, враховуючи можливості вчителя; через скорочення тривалості й раціональної підготовки педагогічних рад, зборів, нарад; рівномірного розподілу між вчителями громадських доручень; кооперування і спеціалізації педагогів у здійсненні навчально-виховного процесу; чітку організацію роботи в школі. Велику роль у створенні умов для самоосвіти вчителів відіграє забезпечення їх необхідною літературою, програмами самоосвіти, одержання інформації про наявність окремих видань.

Підвищенню ефективності самоосвітньої діяльності керівника школи та вчителів на нашу думку будуть сприяти:

- створення сприятливого мікроклімату в педагогічному колективі;
- проведення діагностики педагогічного колективу з метою визначення напрямків самоосвітньої діяльності кожного члена педагогічного колективу;
- забезпечення методичними матеріалами;
- освоєння педагогічними працівниками сучасних інформаційних технологій та забезпечення вільного доступу до Інтернет ресурсів.

Вимагає подальшого вдосконалення і контроль за станом самоосвітньої роботи керівників шкіл і вчителів. Головним об'єктом контролю повинен бути сучасний зміст матеріалу, над яким працює фахівець. При цьому особливу увагу необхідно звернути на такі питання:

- що вивчається, чи відповідає опрацьована література практичним потребам учителів;
- актуальність матеріалу в світлі розвитку педагогічної науки;
- систематичність і глибина самоосвітньої роботи;
- застосування в практичній діяльності здобутих знань.

Отже, процес самоосвіти є оптимальним шляхом формування професійної компетентності директора школи за умови, що вона – не самоціль, а сходинка для досягнення вищого рівня професійної майстерності. Можна зробити висновок, що самоосвіта посідає особливе місце в системі формування професійної компетентності директора школи.

Головною цінністю самоосвіти стає розвиток у фахівця здатності до самореалізації творчого потенціалу, спрямованості на саморозвиток протягом усього життя. Тому система самоосвіти керівника повинна створюватися з урахуванням сучасних вимог і уявлень про освітню діяльність.

Відповідно до проведеного дослідження дійшли висновків, що зміст самоосвітньої діяльності керівника школи залежить від рівня його фахових знань, науково-теоретичної та методичної підготовки, психологічної ерудиції, від ступеня рівня його відповідальності за

виконання посадових обов'язків, від навичок самостійного оволодіння знаннями, від змісту мотивації власного вдосконалення.

Процес самоосвіти є оптимальним шляхом формування професійної компетентності директора школи оскільки сприяє розвиток здатності до самовдосконалення, самореалізації творчого потенціалу, спрямованості на саморозвиток протягом усього життя.

Позитивні наслідки самоосвітньої діяльності можливі у тому випадку, якщо вона відповідно організована, добровільна й усвідомлюється особистістю як соціальна потреба.

#### БІБЛІОГРАФІЯ

1. Васильченко Л. В., Гришина І. В. Професійна компетентність керівника школи / Л. В. Василенко, І. В. Гришина – Х.: Вид.група «Основа», 2006. – 208 с.
2. Волобуєва Т. Б. Самоосвітня діяльність керівника [Текст] / Т.Б.Волобуєва. – Харків: Основа, 2005.
3. Гелбутівська Т. Алгоритм розвитку життєвої компетенції [Текст]: круглий стіл / Т. Гелбутівська // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2003 – № 3. – С. 74-75.
4. Маркова А. К. Психологический анализ профессиональной компетентности учителя / А. К. Маркова // Сов. педагогика. – 1990. – № 8. – С. 82 – 88.
5. Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи: [монографія] / За ред. І.А. Зязюна. – Київ: Видавництво «Віпол», 2000. – 636 с.
6. Пидкасистый П. И. Самостоятельная познавательная деятельность школьников в обучении: теоретико-экспериментальное исследование / И. П. Пидкасистый. – М.: Педагогика, 1980. – 240с.
7. Чайка В.М. Основы дидактики: навчальний посібник / В.М.Чайка. – К.: Академвидав, 2011. – 240 с.

#### ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРА

**Уйсімбаєва Наталія Василівна** – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки КДПУ ім. В. Винниченка.

*Коло наукових інтересів:* дослідження проблем формування професійної компетентності фахівця.